

Mettre en œuvre le télétravail dans l'entreprise

Aspects juridiques et bonnes pratiques



Thèmes du dossier

Gestion

Personnel

Droit

Succès & carrière

Communication

Marketing & Vente

Finances

IT & Office

Avantages immédiats

Vous apprenez:

- À définir quels collaborateurs peuvent accomplir du télétravail
- Quelles activités peuvent être effectuées en télétravail
- Qu'il faut édicter un règlement de télétravail pour éviter des conflits
- Comment harmoniser vie professionnelle et familiale
- Que le télétravail ne modifie ni les lois ni le contrat de travail
- Qu'il faut régler la disponibilité du télétravailleur

Vous savez:

- Qu'il n'y a pas de dispositions légales spécifiques pour le télétravail
- Quels frais vous devez indemniser au télétravailleur
- Qu'il faut convenir du ou des lieux où le télétravail peut être accompli
- Comment évaluer le degré de satisfaction des collaborateurs en télétravail

Auteurs



Pierre Matile, avocat à Cortaillod

Avant de créer son entreprise, CJE Sàrl, Avocats et Conseillers d'Entreprises, il a été Secrétaire général du département de l'économie publique du canton de Neuchâtel, puis Secrétaire patronal. Il jouit d'une grande expérience dans le conseil en droit du travail aux employeurs. Conseiller juridique d'associations professionnelles, il a été pendant plus de 20 ans Secrétaire de l'office cantonal neuchâtelois de conciliation en matière de conflits de travail. Il est coauteur d'un commentaire pratique des dispositions fédérales sur le travail temporaire édité dans une collection de l'Université de Neuchâtel, d'un ouvrage sur l'égalité salariale, d'un ouvrage «Résiliations: maîtriser les règles légales», et de Business Dossiers consacrés à la résiliation ordinaire, à la résiliation – Cas spéciaux, et à la communication de la résiliation. Il est chargé de cours à la Haute Ecole ARC, donne des conférences au sujet du droit du travail et rédige des articles pour des revues spécialisées.



Nathalie Berger, avocate à Cortaillod

Après une expérience de quelques années dans une assurance de protection juridique, elle travaille depuis 2014 pour CJE Sàrl, Avocats et Conseillers d'Entreprises. Dans ses domaines de prédilection que sont le droit du travail, le droit des assurances sociales ainsi que le droit des contrats, elle se charge tant de conseiller les clients que d'assurer leur défense devant les Tribunaux. Elle est coauteur d'un ouvrage sur l'égalité salariale, d'un ouvrage «Résiliations: maîtriser les règles légales» et de Business Dossiers consacrés à la résiliation ordinaire, à la résiliation – Cas spéciaux, et à la communication de la résiliation. Nathalie Berger est également chargée de cours à la Haute Ecole ARC et rédige divers articles pour des revues spécialisées.

CJE Sàrl
Courtils 1
2016 Cortaillod
Tél. +41 32 846 23 88



Impressum

WEKA Business Dossier

Mettre en œuvre le télétravail dans l'entreprise

Composition: Peter Jäggi
Révision: WEKA Business Media SA
Impression: ERNi Druck und Media AG, Kaltbrunn

WEKA Business Media SA
Hermetschloostrasse 77
Case postale
8010 Zurich
Tél. 044 434 88 35
Fax 044 434 89 99
info@weka.ch
www.weka.ch

Date de parution: 2020

VLB – Reprise du titre dans le répertoire des œuvres disponibles

ISBN: 978-3-297-02140-8

© WEKA Business Media SA, Zurich
Tous droits réservés. Toute reproduction complète ou partielle uniquement avec l'autorisation de l'éditeur.

Table des matières

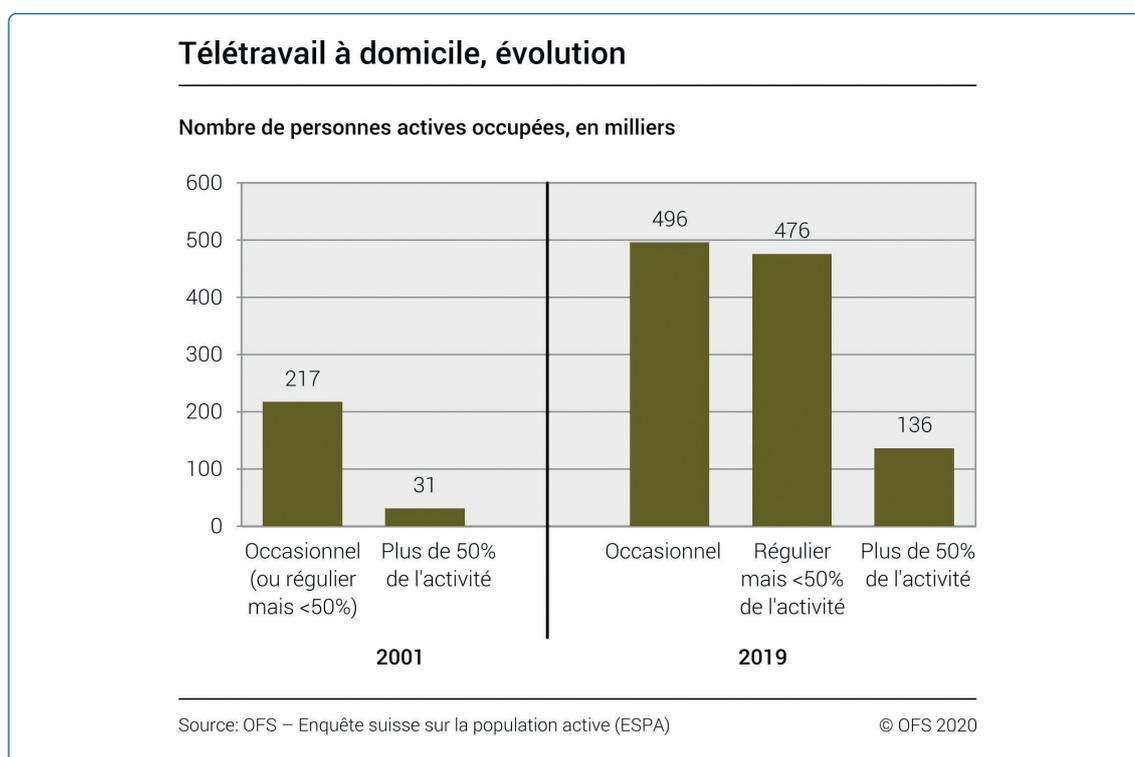
Mettre en œuvre le télétravail dans l'entreprise

1. Incidence	4
2. Définition et base légale	6
3. Bases légales	7
3.1 Application de la loi fédérale du 20 mars 1981 sur le travail à domicile.....	7
3.2 Art. 319ss Code des obligations.....	7
3.3 Loi fédérale sur le Travail.....	8
4. Télétravail – interventions politiques	9
5. Éléments à régler entre les parties	13
5.1 Principe de base – Pas de droit au télétravail.....	13
5.2 Eligibilité au télétravail – à quel collaborateur le télétravail peut-il être offert?.....	14
5.3 Activités réalisables en télétravail.....	14
5.4 Instruments de travail et prise en charge des frais.....	15
5.5 Forme et taux de télétravail.....	17
5.6 Lieu de travail et trajet.....	17
5.7 Enregistrement du temps de travail et horaire de travail.....	18
5.7.1 Enregistrement du temps de travail.....	18
5.7.2 Exceptions – Renonciation à l'enregistrement du temps de travail/ enregistrement simplifié du temps de travail.....	18
5.7.3 Temps de travail.....	20
5.8 Protection de la personnalité.....	24
5.8.1 Problématiques liées au télétravail en lien avec la protection des données et la protection de la personnalité.....	27
6. Télétravail et assurances sociales	31
6.1 Principe.....	31
6.2 Cas des télétravailleurs frontaliers.....	31
6.2.1 Droit applicable au contrat.....	31
6.2.2 Régime de sécurité sociale applicable.....	32
7. Incidence fiscale du télétravail	34
7.1 Rappel des principes.....	34
7.2 Déductibilité des frais d'acquisition du revenu.....	34
8. Conclusions et questions pratiques	35

1. Incidence

Le télétravail est une pratique de plus en plus répandue en Suisse. Des études ont démontré que le télétravail augmente la productivité et le bien-être des collaborateurs.

L'enquête sur la population active (ESPA) définit le lieu de travail habituel comme étant le lieu dans lequel s'exerce au moins 50% du temps d'activité.



Il ressort de ce tableau qu'entre 2001 et 2019 le nombre de personnes qui effectuent du télétravail a plus que quadruplé. Les employeurs ont en outre dû avoir recours au télétravail massivement durant la crise sanitaire de 2020 liée au COVID-19.

Selon une enquête statistique réalisée par Columbus Consulting¹, près de 80% des travailleurs souhaitent à l'avenir pouvoir exercer du télétravail de manière plus fréquente. La crise du COVID-19 aura ainsi peut-être eu pour incidence d'augmenter le nombre de télétravailleurs, respectivement, permettra éventuellement aux employeurs de se poser la question de l'opportunité de cette pratique.

Le télétravail ne s'improvise toutefois pas et pose différents problèmes liés notamment à la protection des données, la protection de la personnalité du travailleur, etc.

L'employeur devrait par conséquent réfléchir et régler différents éléments avant d'accorder aux employés le droit d'effectuer du télétravail.

¹ Enquête disponible sur le site: <https://columbus-consulting.com/>

Attention



Le télétravail ne s'improvise pas. Il est vivement conseillé à l'employeur de mettre en place une réglementation du télétravail et de conclure une convention avec les collaborateurs concernés.

2. Définition et base légale

Le droit suisse ne réglemente pas spécifiquement le télétravail, il n'existe dès lors pas de définition juridique du télétravail.

La Loi fédérale du 20 mars 1981 sur le travail à domicile (LTrD)² définit le travail à domicile comme le travail exécuté par le travailleur, seul ou à l'aide de membres de sa famille, dans son propre logement ou dans un autre local de son choix, et contre versement d'un salaire.

Dans le canton de Genève, le règlement sur le télétravail dans l'administration définit le télétravail comme celui qui «*consiste à effectuer régulièrement, en principe à domicile, par l'intermédiaire des technologies de l'information, le travail qui est normalement réalisé dans les locaux de l'Etat*»³.

Au niveau fédéral, la notion de télétravail englobe différentes formes de travail où les collaborateurs s'acquittent d'une partie de leurs tâches en dehors de leur place de travail.⁴

L'accord cadre européen du 16 juillet 2002 définit le télétravail comme une «*forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information, dans le cadre d'un contrat ou d'une relation d'emploi, dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière*»⁵. Cet accord cadre a été transposé dans la majorité des législations des pays européens.

L'«Encyclopédie Larousse» en ligne définit le télétravail comme une «*Forme de travail à distance dans laquelle une personne utilise des outils informatiques et de télécommunication personnels ou partagés. Le principe de cette forme de travail est de fixer, grâce à internet, l'activité des personnes à leur domicile ou à proximité immédiate de celui-ci (dans des lieux spécialisés). Mais le télétravail ne présente pas les mêmes avantages ni les mêmes inconvénients pour tous les partenaires concernés.*»⁶.

Le télétravail est un phénomène relativement nouveau, qui prend de l'ampleur et qui s'inscrit dans les nouvelles formes d'organisation du travail. Le télétravail ne peut toutefois s'organiser sans prendre certaines mesures concrètes et il est ainsi important de connaître les dispositions légales applicables et de convenir de façon précise des modalités d'exécution du télétravail.

2 LTrD, RS 822.31

3 Art. 2 al. 1 du Règlement sur le télétravail, RS/GE B 5 05.13

4 Directive concernant le télétravail dans l'administration fédérale du 19 décembre 2013

5 Disponible sur le site: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=LEGISSUM:c10131>

6 Encyclopédie Larousse, http://www.larousse.fr/encyclopedie/divers/teltravail/96_378